

Da oggi tutti i lunedì un focus sui profili emergenti
Prima tappa: la carriera nelle società di consulenza

Caccia ai giovani per le Big Four tra canali social e competizioni

Pagina a cura di
Valeria Uva

Uno' approdo sicuro, un po' palestra di grandi esperienze, anche internazionali. Oggi l'ingresso in una Big Four, una delle quattro grandi società internazionali di consulenza fiscale, tributaria e legale con sedi in tutta Italia è in cima ai desideri di molti brillanti neolaureati.

Il percorso classico dopo la laurea (apertura di un proprio studio o cooperazione in uno già avviato) è in ribasso, complice la crisi economica e la guerra delle tariffe che sta facendo soffrire molte realtà professionali piccole e medie. Al contrario, le Big Four hanno molto da offrire: oltre ai grandi numeri (e ai grandi clienti) ci sono le opportunità nei desk internazionali, per non parlare dell'impegno strategico profuso nella formazione, on the job e in aula, che fa di queste realtà delle vere e pro-

stage curriculari o estivi, poi chiediamo loro di farsi promotori del nostro brand in Università».

PwC TLS, boutique di avvocati e commercialisti inserita nel network della società internazionale, da quest'anno promuove la tax competition: «Abbiamo coinvolto otto università, tra cui la Bocconi, la Cattolica e La Sapienza - spiega Nicola Broggi deputy managing partner di PwC TLS - per ciascuna abbiamo creato un team, che sotto la supervisione di nostri professionisti in qualità di tutor, hanno lavorato su un <project work>. Per i vincitori (prima La Sapienza) premiazione a Milano e, naturalmente, il primo contatto con lo studio.

La selezione

I percorsi tra le società si assomigliano. Del Cv si guarda al voto di laurea (anche se non c'è una soglia minima, si privilegiano quelli dal 105 in su) e alle altre esperienze, Erasmus compreso. «Occorre superare due colloqui - indica Stefania Papa, People & purpose leader di Deloitte Italia - nel primo approfondiamo gli aspetti attitudinali e il potenziale del candidato e solo nel secondo la preparazione tecnica universitaria». Già perché in un contesto in cui le normative cambiano rapidamente, si dà la precedenza a flessibilità e propensione all'apprendimento (anche di nuove tecnologie), nonché alla interazione in gruppo, aspetti sondati attraverso test psicoattitudinali e gamification. In Kpmg i test cominciano online e offrono al candidato un feedback su di sé prima dell'invio del Cv.

L'inquadramento

Nelle Big Four il rapporto è generalmente di collaborazione con apertura di partita Iva. Sui compensi le società preferiscono glissare; qualcuno, in via riservata, fissa la prima asticella intorno ai 22 mila euro. Le etichette di ingresso variano (la più comune è l'associate); in genere il ruolo senior si conquista solo dopo l'abilitazione alla professione. Da lì si scalano i vari gradini fino alla conquista del ruolo di partner: i più bravi possono riuscirci anche in 5-6 anni dall'abilitazione.

L'offerta

Entrare nelle Big Four significa poter "annusare" diverse practice, sempre seguiti da un senior. E ricevere molta formazione (gratuita). Ad esempio Ey offre a tutti 7-8 giornate l'anno, di più agli junior. Deloitte incentiva periodi all'estero in distacco o in member firm. PwC TLS punta molto sul welfare e change management, ad esempio, con assistenza sanitaria e programmi per la genitorialità.

L'imperativo è trattenere i talenti. Perché anche grazie alla formazione e all'esperienza acquisita, qui il turn over è alto e dopo i primi anni può sfiorare il 20 per cento.

LA PROSSIMA USCITA

Lunedì 8 luglio:
i custodi dell'identità digitale tra Dpo e reputation manager



prie academy.

Il reclutamento è continuo: Deloitte, Ey, Kpmg Advisory e PwC TLS si contendono ogni anno centinaia di neolaureati. Nel tax&legal sono privilegiate le specializzazioni in diritto tributario e societario, amministrazione, finanza e controllo. Il terreno di caccia si estende in tutta Italia, ma non si prescinde mai dalle Università milanesi e romane, comprese le private Bocconi e Luiss («per la vicinanza con le sedi» spiegano gli Hr director). Quando si ricercano profili più specializzati, si guarda anche all'estero: molto quotato è il master tributario di Leiden (Olanda).

L'incontro domanda-offerta

Oltre ai metodi tradizionali (stage, uffici placement e career day per far conoscere il brand nelle Università), le porte di ingresso si adattano alle abitudini dei millennials. «I social sono diventati per noi il canale principale: oggi siamo soprattutto su Instagram, Indeed e Glasdoor, ma domani chissà, inseguiamo la generazione Z che ha un raggio temporale più breve anche sul fronte del lavoro» precisa Fabio Comba, Hr director di Kpmg. Il reclutamento avviene sempre più in anticipo. Ey ha lanciato quest'anno il programma Ambassador riservato a 100 studenti della triennale o del primo anno di magistrale: videopillole sui social, poi l'invito in sede «per far conoscere la nostra realtà ai ragazzi» - racconta Francesca Giraudò Hr director di Ey - offriamo formazione, incontri con i nostri professionisti e